

Pôle personnel et relations sociales

Direction de la gestion du personnel

Toutes commissions

RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 10 novembre 2016

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT

Mesdames, messieurs,

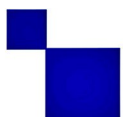
Le Département de la Seine-Saint-Denis est depuis de nombreuses années engagé dans la lutte contre toutes les discriminations. L'adoption des « engagements pour l'égalité et contre les discriminations » et l'obtention du label « Diversité » en juillet 2016 en témoignent.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes déclare dans son article 1 que l'État et les collectivités locales « mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

En application du décret 2015-761 du 24 juin 2015, le président du conseil départemental présente au conseil départemental un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département. Notre assemblée en a ainsi débattu pour la première fois le 18 février 2016.

Le rapport doit faire état de la politique de ressources humaines du département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et comporter également un bilan des actions menées, des ressources mobilisées et décrire les orientations pluriannuelles. Tel est l'objet de la première partie du présent rapport.

Le rapport doit également présenter les politiques menées par le département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes telles que définies à l'article premier de la loi du 4 août 2014 et fixer des orientations pluriannuelles et des programmes ainsi qu'un bilan des actions conduites. Ces éléments sont présentés dans la deuxième partie du rapport.



1- Le Département employeur : la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Département depuis plusieurs années, s'est engagé dans une démarche volontariste pour promouvoir l'égalité professionnelle, faire reculer les inégalités entre les sexes, lutter contre les discriminations et sensibiliser ses agents aux stéréotypes et préjugés. En effet, les nombreuses études menées dans la fonction publique territoriale constatent que le statut ne protège pas des inégalités, il reste beaucoup à faire sur l'égalité d'accès aux droits quel que soit le sexe. Le département de la Seine-Saint-Denis ne fait pas figure d'exception en la matière.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit, par conséquent, être pleinement intégrée dans la stratégie de ressources humaines du Département.

Depuis 2008, la collectivité a engagé une amélioration quantitative et qualitative de l'information sur ce sujet. Tous les ans, le bilan social est enrichi de nouveaux indicateurs pour affiner l'analyse des données et contribuer à l'élaboration des actions d'amélioration.

1.1 Les constats du rapport de situation comparée de 2016 : des inégalités qui persistent malgré des avancées

Pour rendre effective l'égalité professionnelle, chaque employeur doit disposer, depuis 2014, d'un état des lieux objectif sous la forme d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes intégré au bilan social.

Le Département a anticipé cette obligation en présentant un premier rapport en 2011, qu'il a progressivement enrichi d'indicateurs nouveaux chaque année, en lien avec les représentants du personnel auprès du comité technique.

Le dernier rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant pour le département de la Seine-Saint-Denis a été présenté lors du comité technique du 1^{er} juillet 2016 sur la base d'un diagnostic portant sur l'année 2015.

Le diagnostic pour 2015, établi à partir du bilan social, confirme, avec quelques légères évolutions, les constats dégagés dans les précédents rapports de situation comparée présentés au comité technique.

Une trop faible mixité, source d'inégalités

Les agent.e.s départementaux.ales sont majoritairement des femmes (5 590 femmes et 1 822 hommes), les effectifs féminins (-46 agentes) baissent, avec de fortes différences entre catégories (-4 en catégorie A, +15 en catégorie B et -46 en catégorie C) de même que les effectifs masculins (-66 agents), recul concentré en catégories A et C.

Des disparités existent entre filières, services et positions statutaires. Tout d'abord, les femmes travaillent majoritairement dans les filières médico-sociale ou administrative et les hommes dans la filière technique. Ensuite, la proportion de femmes varie fortement d'une direction à l'autre : elles représentent 96,3% du service de PMI, 95,2% des effectifs du service des crèches, 94,5% du service social départemental mais 28% des effectifs de la Direction de la Nature, des Paysages et de la Biodiversité (DNPB). Enfin, les femmes sont plus souvent titulaires (89,3%) que les hommes (86,3%) et parmi les non-titulaires les hommes bénéficient plus souvent d'un CDI (13,7%) que les femmes (10,7%), écart qui s'est resserré entre 2014 et 2015.

La mixité des cadres d'emplois reste faible. Les cadres d'emplois mixtes, avec au moins 25% d'hommes ou de femmes, ne regroupent qu'un tiers d'agents. La répartition globale des

femmes par cadre d'emplois est restée stable entre 2004 et 2015. Le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs est devenu mixte en 2014. Le cadre d'emplois d'administrateur est quasiment paritaire.

Le taux de formation est proche et l'écart apparu en 2013 a diminué en 2015 (4,4 points en 2015 contre 7 points en 2014). 59,6% de femmes et 63% d'hommes ont été formés au moins une fois en 2015.

Dans le déroulement de carrière, des inégalités qui restent importantes, malgré les progrès réalisés

La promotion interne bénéficie plus souvent aux hommes qu'aux femmes. Sur les trois dernières années, le ratio promu-promouvables est favorable aux hommes, à l'exception de la promotion interne au cadre d'emploi des rédacteurs en 2013, 2014 et 2015 et au cadre d'emplois d'ingénieurs en 2015.

L'effectif féminin varie aussi en fonction de la position hiérarchique. Le niveau de présence des femmes sur des postes d'encadrement dans la Collectivité est en progrès cette année. Ainsi, concernant les emplois supérieurs (définition du CNFPT), le taux de féminisation se situe à 37,8%, en hausse de 3,3% après une baisse de 1,4 points entre 2013 et 2014. 45,7% des postes de direction (responsable et adjointe) sont occupés par des femmes (+2 points) avec un taux en hausse pour toutes les strates hiérarchiques à part Cheffe de service adjointe et Directrice adjointe.

Cette inégalité est d'autant plus marquée que les hommes ne représentent qu'un quart des effectifs. En effet, le taux d'occupation des postes d'encadrement par les hommes, rapporté à celui des femmes, est 5 fois supérieur concernant les emplois supérieurs et entre 3 et 4 fois supérieur concernant les emplois de direction. On constate cependant une légère réduction de l'écart en 2015. En effet entre janvier 2014 et décembre 2015, 44 recrutements ont été réalisés sur des postes d'encadrement supérieur (chef de service à DGA) : 1/3 des postes ont été pourvus par des hommes, et 2/3 par des femmes.

Sur les rémunérations, un écart notable en haut de l'échelle

Un écart global de rémunération entre les hommes et les femmes de 11,97% est constaté (12,66% en 2014). Les inégalités décrites précédemment, en termes de filières, de catégories, d'occupation des postes d'encadrement, et des évolutions de carrière liées à des événements personnels se traduisent en termes de rémunération. L'impact des temps partiels est mesuré depuis le bilan social 2013. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se situe à 10,3% sans prise en compte des temps partiels contre 11,97% avec prise en compte des temps partiels (1,67 point).

En bas de l'échelle, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est faible. Ceci s'explique par les régimes de rémunération liés au statut de la fonction publique : un traitement indiciaire attaché au grade et un régime indemnitaire attaché aux fonctions (à activité, grade et fonction égale et quotité de travail identique, salaire égal).

L'écart de rémunération progresse de décile en décile à partir du deuxième décile. Pour le dernier décile, il atteint 27,71%, les inégalités constatées se cumulant en haut de l'échelle.

Les femmes représentent 48% des 100 rémunérations les plus élevées (45% en 2014) et 40% des 50 rémunérations les plus élevées (30% en 2014). Les agents masculins se retrouvent, proportionnellement à leur représentativité au sein du Département, 3,8 fois plus souvent dans les 100 rémunérations les plus élevées et 5 fois plus souvent dans les 50 rémunérations les plus élevées.

1.2 La signature d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle le 8 mars 2016

Dans le cadre du label Diversité, le Département a engagé plusieurs actions de lutte contre les discriminations en matière de gestion des ressources humaines, initiant une dynamique en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Cette attention portée au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes a conduit à l'ouverture d'une concertation avec les organisations syndicales. Elle s'est engagée sur la base du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle, signé le 8 mars 2013 par le Premier ministre et la ministre de la fonction publique avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Ce protocole d'accord prévoit 15 mesures organisées en quatre axes de travail :

- le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ;
- une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

La concertation, débutée à l'automne 2015, a porté sur la mise en œuvre de chacune des mesures au Département à partir d'un état des lieux partagé.

Ces négociations ont abouti à la signature le 8 mars 2016 d'un « Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis » constitué de 50 mesures. Elles feront l'objet d'un bilan de leur mise en œuvre en 2017. Le Département s'est engagé à mettre en application un tiers du plan d'actions dès 2016. Déjà, plusieurs actions ont été mises en œuvre en 2016 : nouveaux indicateurs sexués, présentation de la promotion interne par cadres d'emplois au sein de chaque catégorie et intégration d'une étude sur l'évolution de carrière pour l'accès aux cadres d'emploi de catégorie B (2005-2015) dans le bilan social 2015, premières actions de sensibilisation, adhésion au centre Hubertine Auclert.

Le Département a également signé le 8 mars 2016 la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale avec l'Association Française du conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE).

Toutes les actions inscrites au « Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis » participent de l'engagement à réduire ces inégalités et tout particulièrement à :

- agir pour mener une politique volontariste de réduction des inégalités salariales (actions 9 à 13),
- lutter contre les stéréotypes et les discriminations (actions 14 à 22),
- mettre en place une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement (actions 23 à 25)
- faciliter l'accès des femmes et des hommes aux formations (actions 26 à 29)
- supprimer les freins à l'avancement (actions 30 à 35)
- permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée (actions 37 à 47).

1.3 Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations

Un des axes de réussite d'une politique d'égalité professionnelle passe par une évolution des mentalités et des comportements de tous afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations qui en découlent. Parmi les actions dédiées du protocole, l'action 17 « développer des actions de communication pour lutter contre les stéréotypes » s'est traduite par les initiatives suivantes.

Le 7 mars, en partenariat avec le centre Hubertine Auclert, deux séances de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes ont été proposées aux agent.e.s sous forme de quizz et de projections d'extraits vidéo.

Du 6 au 24 juin, le Conseil départemental a proposé sur ses différents sites l'exposition "Tous les métiers sont mixtes", réalisée par l'association *Femmes ici et ailleurs*.

En lien direct avec cette exposition, un café débat a été organisé le 23 juin en présence de Pascale Labbé Conseillère départementale déléguée chargée de l'égalité femmes-hommes et de l'Observatoire départemental des violences faites aux femmes.

Une séance de sensibilisation en direction des conseiller.e.s départementaux.ales, animée par le centre Hubertine Auclert, s'est déroulée le 21 juin 2016.

2- Les politiques publiques menées sur le territoire départemental en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est une dimension essentielle des interventions conduites par le Département en matière éducative, de solidarité, d'emploi, de culture, de politique sportive, d'aménagement mais également d'achat public. Une étude a été lancée en 2016 sur les enjeux en matière d'égalité femme-homme dans les politiques départementales visant à élaborer un état des lieux, quantitatif et qualitatif, et à identifier des leviers et pistes d'actions pour renforcer l'égalité femme-homme.

Cette étude se décline en trois volets : un état des lieux quantitatif et qualitatif des différences et/ou inégalités entre femmes et hommes, et une identification des enjeux d'égalité et des pistes d'action ; une analyse des représentations et pratiques des professionnels par le biais d'un questionnaire adressé à l'ensemble des agents (1500 réponses) ; une approche prospective sur la base d'entretiens avec les pilotes d'activité afin de préciser les leviers et pistes d'action.

Le rapport annexé « L'égalité femmes-hommes et les politiques départementales – État des lieux » correspond au premier volet de l'étude.

Il en ressort que la plupart des politiques s'adressent indistinctement aux femmes et aux hommes. Dans les faits, elles peuvent toucher majoritairement des femmes (PMI, crèches...) ou majoritairement des hommes (sports, prévention des conduites à risques...). Certaines politiques et certains dispositifs s'adressent spécifiquement aux femmes : protection maternelle, lutte contre les violences faites aux femmes, accueil mères – enfants...

Ce constat n'est pas souvent interrogé, comme si le principe d'universalité de l'action publique rendait évident la prise en compte des inégalités entre femmes et hommes.

La prise en compte des enjeux de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes se fait de manières différenciées dans les politiques du Département : politique dédiée dans la lutte contre les violences envers les femmes ; prise en compte des enjeux de manière transversale (inscription dans les objectifs, déclinaison opérationnelle, intégration dans les pratiques professionnelles, actions spécifiques) comme dans la prévention des conduites à risques et l'accueil de la petite enfance ; prise en compte partielle, dans d'autres politiques départementales avec des réflexions, initiatives ou dispositifs dédiés . Dans certaines politiques départementales, ces enjeux restent des « points aveugles » : ils n'apparaissent ni dans les objectifs de la politique, ni dans ses déclinaisons opérationnelles, ni dans des

actions spécifiques.

L'état des lieux fait ressortir des enjeux spécifiques liés à la mixité des métiers. Beaucoup d'entre eux sont genrés, reproduisant la répartition des rôles sociaux.

Pour chaque politique départementale, ce premier travail a permis d'identifier des axes de travail et de réflexion (pages 128 à 134 du rapport annexé) :

- Prendre en compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les diagnostics, les documents d'orientation, les bilans et les évaluations ; leur intégration dans la mise en œuvre opérationnelle.
- Mettre en place de nouveaux dispositifs spécifiques, d'expérimentations.
- Intégrer ces enjeux dans les pratiques professionnelles.
- Généraliser dans les systèmes d'information des données genrées sur le public.

Les productions à venir (analyse du questionnaire aux agents du Département, entretiens avec les pilotes d'activités) auront vocation à prolonger les réflexions présentées dans ce travail et à approfondir les propositions qui en découlent.

En conséquence, je vous propose de me donner acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département.

Le Président du Conseil départemental,

Stéphane Troussel

Délibération n° du 10 novembre 2016

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DÉPARTEMENT

Le Conseil départemental,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

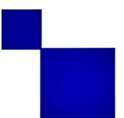
Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pris en application de la loi précitée relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu le rapport de son président,

Considérant que le décret n° 2015-761 susvisé prévoit un rapport relatif au bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle qui décrit les orientations pluriannuelles, les politiques menées par le département et présente les actions conduites,

Considérant qu'en application de ce même décret, le président du conseil départemental présente à l'assemblée délibérante un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département,

Les commissions consultées,



après en avoir délibéré

- DONNE ACTE à M. le Président du Conseil départemental de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département.

Pour le Président du Conseil départemental
et par délégation,
le Directeur général des services,

Valéry Molet

Adopté à l'unanimité :

Date d'affichage du présent acte, le

Adopté à la majorité :

Voix contre :

Date de notification du présent
acte, le

Abstentions :

Certifie que le présent acte est
devenu exécutoire le

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou publication.